PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG - THỰC TRẠNG VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN

ĐINH THỊ HỒNG LOAN
Trường Đại học Đồng Tháp

Nhận bài ngày 28/4/2025. Sửa chữa xong 04/5/2025. Duyệt đăng 09/5/2025.

Abstract

The article analyzes the current legal framework of Vietnam regarding the rights of workers going abroad under contract, clarifying key aspects such as the right to protection, wage rights, working conditions, social security, and legal assistance. The author evaluates the implementation of the law, highlighting shortcomings such as limited protection of rights, lack of an effective monitoring mechanism, inadequate enforcement of violations, and insufficient coordination between relevant agencies. Based on this, the article proposes several directions for improving the law.

Keywords: *Vietnamese workers, labor export, labor rights, legal protection, international labor contracts.*

1. Đặt vấn đề

Trong những thập niên gần đây, hoạt động đưa người lao động (NLĐ) Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (HĐ) đã trở thành một hướng đi chiến lược của quốc gia trong việc giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, phát triển nguồn nhân lực và thúc đẩy quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Xuất khẩu lao động không chỉ góp phần giảm áp lực về việc làm trong nước, mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc gia tăng nguồn ngoại tệ, chuyển giao công nghệ, kỹ năng quản lý, và tiếp thu các giá trị văn hóa tiên tiến từ các quốc gia phát triển. Bên cạnh những lợi ích về kinh tế và xã hội mang lại, quá trình người lao động tham gia thị trường lao động quốc tế cũng đặt ra không ít thách thức và rủi ro. Sự khác biệt về ngôn ngữ, pháp luật, văn hóa, cùng với vị trí yếu thế của NLĐ trong mối quan hệ lao động (QHLĐ) tại nước ngoài, đã khiến nguy cơ bị xâm phạm quyền lợi gia tăng. Trong bối cảnh đó, yêu cầu cấp thiết đặt ra đối với Nhà nước và hệ thống pháp luật Việt Nam là phải không ngừng hoàn thiện các quy định pháp lý để bảo vệ NLĐ. Pháp luật không chỉ dừng lại ở việc xác lập các quyền cơ bản của NLĐ mà còn cần xây dựng cơ chế thực thi hiệu quả, thiết lập hệ thống giám sát, hỗ trợ pháp lý và xử lý tranh chấp kịp thời, phù hợp với đặc thù lao động ngoài lãnh thổ quốc gia. Bên cạnh đó, việc ký kết và thực thi các hiệp định song phương, đa phương về bảo vệ lao động di cư, tăng cường phối hợp quốc tế trong công tác bảo hộ công dân cũng trở thành những giải pháp không thể thiếu nhằm đảm bảo rằng người lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài luôn được thụ hưởng các quyền và lợi ích hợp pháp một cách thực chất. Xuất phát từ những yêu cầu đó, việc nghiên cứu, đánh giá đầy đủ thực trạng pháp luật về quyền của NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nhận diện những hạn chế, bất cập và đề xuất giải pháp hoàn thiện là nhiệm vụ có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc trong giai đoạn hiện nay.

Email: dthloan@dthu.edu.vn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quy định pháp luật về quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

2.1.1. Quyền được cung cấp thông tin và được tư vấn hỗ trợ thực hiện quyền, nghĩa vụ

Trong quá trình tiếp cận thông tin và chuẩn bị trước khi sang nước ngoài làm việc, nếu NLĐ hiểu rõ chính sách, pháp luật của Việt Nam cũng như pháp luật và phong tục của nước tiếp nhận thì họ sẽ có nhận thức về các quy định liên quan đến HĐLĐ, quyền lợi, nghĩa vụ, chế độ bảo hộ và bảo hiểm khi làm việc ở nước ngoài. NLĐ sẽ thích nghi nhanh chóng, tránh vi phạm pháp luật, tôn trọng văn hóa địa phương và bảo vệ quyền lợi của mình. Tại điểm a và b, khoản 1, Điều 6 của Luật Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 69/2020/QH14 (sau đây gọi tắt là Luật 69/2020/QH14) có quy định cụ thể NLĐ có quyền được cung cấp thông tin về các chính sách, quy định pháp luật của Việt Nam cũng như các chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến NLĐ cũng như các quyền, nghĩa vụ của các bên có liên quan; đồng thời được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong HĐLĐ [3]. Các quy định này thể hiện nguyên tắc minh bạch, đảm bảo NLĐ có đầy đủ kiến thức và thông tin cần thiết trước khi ra nước ngoài làm việc, mang ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi và nâng cao nhận thức của NLĐ. Nội dung hỗ trợ về tổ chức hoạt động thông tin tuyên truyền, phổ biến chính sách, tư vấn pháp luật cho NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ cũng được đề cập tại Điều 21 của Quyết định số 40/2021/QĐ-TTg ngày 31/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước nhằm giúp NLĐ hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình khi làm việc ở nước ngoài [9]. Ngoài ra, theo quy định Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước còn hỗ trợ thiết lập và duy trì hoạt động của tổng đài điện thoại tư vấn cho NLĐ về lĩnh vực đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ.

2.1.2. Quyền hưởng tiền lương, chế độ khám chữa bệnh, bảo hiểm và các chế độ khác theo hợp đồng lao động

Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 6 Luật 69/2020/QH14, NLĐ có quyền hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo HĐLĐ; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động [3]. Theo đó trong nội dung HĐ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2021 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ (Thông tư 21/2021/TT-BLĐTBXH) có quy định đầy đủ và chi tiết các điều khoản về tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng và các khoản NLĐ phải nộp (nếu có), ngày trả lương, hình thức trả lương, chế độ bảo hiểm, điều kiện ăn, ở, sinh hoạt, an toàn vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe sinh sản, ốm đau, thương tật, tử vong: được khám, chữa bệnh, được hưởng chế độ theo quy định pháp luật nước tiếp nhận lao động và được hỗ trợ từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật Việt Nam. Các quy định này nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, giúp họ có nguồn thu nhập ổn định để trang trải cuộc sống. NLĐ có cơ sở pháp lý để yêu cầu mức lương thỏa đáng, tránh bị người sử dụng lao động ép trả lương thấp hơn mức đã thỏa thuận. Các nội dung trong HĐ là căn cứ pháp lý buộc người sử dụng lao động phải trả lương đúng hạn, đúng mức như đã cam kết, họ không thể tùy tiện cắt giảm lương hoặc thay đổi hình thức trả lương nếu không có sự thỏa thuận trước với NLĐ. Qua đó, đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong QHLĐ [11].

2.1.3. Quyền được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, hưởng các chính sách hỗ trợ về lao động

Tại khoản 4 Điều 6 Luật 69/2020/QH14 quy định NLĐ có quyền được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo HĐ phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế [3]. Căn cứ khoản 2 Điều 4 Luật 69/2020/QH14 cũng quy định Chính sách của Nhà nước về NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ là bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ. Như vậy, NLĐ Việt Nam lao động ở nước ngoài theo HĐ thì được chính sách Nhà nước bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ [3].

Căn cứ theo Điều 67 Luật 69/2020/QH14 quy định các trường hợp NLĐ được Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước hỗ trợ bao gồm: NLĐ phải về nước trước thời hạn do bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật đến mức không còn khả năng tiếp tục làm việc; NLĐ phải về nước trước thời hạn vì người sử dụng lao động (NSDLĐ) ở nước ngoài giải thể, phá sản hoặc thu hẹp sản xuất do thiên tai, dịch bệnh, bất ổn chính trị, chiến tranh, suy thoái kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng khác; NLĐ phải về nước trước thời hạn do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp bị NSDLĐ ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài; giải quyết tranh chấp phát sinh liên quan đến NLĐ trong hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ [3].

2.1.4. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động

NLĐ có quyền được làm việc trong môi trường an toàn, không bị đe dọa, bóc lột hay lạm dụng. Tuy nhiên, khi làm việc ở nước ngoài, NLĐ thường gặp nhiều rủi ro hơn do rào cản ngôn ngữ, thiếu hiểu biết về pháp luật nước sở tại. Do đó, nhằm ngăn chặn tình trạng NSDLĐ lợi dụng sự xa lạ về môi trường, pháp luật để ép buộc lao động làm việc quá mức hoặc hành xử vô nhân đạo hoặc khi có nguy cơ đe dọa đến tính mạng hoặc bị quấy rối tình dục, việc tiếp tục làm việc có thể gây hậu quả nghiêm trọng, thì việc cho phép chấm dứt HĐ ngay lập tức là cần thiết. Nếu bị ngược đãi hoặc cưỡng bức, NLĐ có quyền chấm dứt HĐ mà không phải bồi thường. Tại điểm đ khoản 1 Điều 6 Luật 69/2020/QH14 quy định NLĐ làm việc ở nước ngoài theo HĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐ khi bị NSDLĐ ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Quy định này là cơ sở pháp lý để NLĐ có thể yêu cầu sự can thiệp từ các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, tổ chức bảo vệ lao động di cư, hoặc các cơ quan có thẩm quyền [3]. Theo quy định tại Điều 12 Quyết định 40/2021/QĐ-TTg quy định hỗ trợ đối với trường hợp này thì người lao động được hỗ trợ từ mức 7.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng/ trường hợp [9]. NLĐ hoặc người được NLĐ ủy quyền hoặc đại diện theo pháp luật của NLĐ có thể gửi bộ hồ sơ đề nghị hỗ trợ theo quy định đến Cơ quan điều hành Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước bằng nhiều hình thức như: trực tuyến, trực tiếp, qua bưu chính, hoặc thông qua doanh nghiệp dịch vụ.

2.1.5. Quyền được khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo quy định tại khoản 3 Điều 3 Nghị định 24/2018/NĐ-CP của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động (Nghị định 24/2018/NĐ-CP) thì: khiếu nại về hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ là việc NLĐ, theo thủ tục quy định tại Nghị định này yêu cầu người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ xem xét lại quyết định, hành vi về đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ của tổ chức đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình [4]. Về thẩm quyền giải quyết khiếu nại về hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ được quy định cụ thể tại Điều 17 Nghị định 24/2018/NĐ-CP như sau: người đứng đầu tổ chức đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi của mình bị khiếu nại. Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai đối với khiếu nại về hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ khi người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết lần đầu theo quy định tại Điều 23 hoặc đã hết thời hạn quy định tại Điều 20 Nghị định này mà khiếu nại không được giải quyết [4].

Tố cáo về đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ được quy định tại khoản 6 Điều 3 Nghị định 24/2018/NĐ-CP, là việc NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ theo thủ tục quy

định tại Nghị định này báo cho người có thẩm quyền biết hành vi vi phạm pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức. Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước có thẩm quyền giải quyết tố cáo về hành vi vi phạm pháp luật về hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội theo quy định tại Điều 40 Nghị định 24/2018/NĐ-CP. Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xem xét, xử lý tố cáo mà Cục trưởng Cục quản lý lao động ngoài nước đã giải quyết nhưng vẫn có tố cáo tiếp hoặc quá thời hạn quy định mà tố cáo không được giải quyết theo quy định tại Điều 42 Nghị định 24/2018/NĐ-CP [4].

2.1.6. Quyền được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện

Quyền được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện có vai trò quan trọng trong việc giúp công dân tái hòa nhập và phát triển. Việc thực hiện hiệu quả các chính sách này không chỉ giúp nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ, mà còn đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tại điểm g Khoản 1 Điều 6 Luật 69/2020/QH14 quy định NLĐ làm việc ở nước ngoài theo HĐ có quyền được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

Căn cứ theo Điều 60 của Luật 69/2020/QH14, Luật quy định phải hỗ trợ tạo việc làm và khởi nghiệp cho NLĐ sau khi về nước như sau: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành hướng dẫn Ủy ban nhân dân (UBND) cấp tỉnh thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động tạo việc làm và khởi nghiệp; kết nối Hệ thống cơ sở dữ liệu về NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ với Cơ sở dữ liệu thị trường lao động để NSDLĐ, NLĐ tiếp cận, khai thác, sử dụng thông tin và tìm kiếm việc làm phù hợp; UBND cấp tỉnh căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội và khả năng ngân sách của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp ban hành chính sách hỗ trợ NLĐ của địa phương; tổ chức các khóa đào tạo, tập huấn để NLĐ có thể sử dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ nghề nghiệp; Trung tâm dịch vụ việc làm cung cấp đầy đủ thông tin về thị trường lao động, nhu cầu tuyển dụng của NSDLĐ để NLĐ lựa chọn việc làm phù hợp với kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ nghề nghiệp được tích lũy sau quá trình làm việc ở nước ngoài; Doanh nghiệp dịch vụ hỗ trợ giới thiệu việc làm cho NLĐ sau khi về nước [3].

2.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

2.2.1. Điều chỉnh chương trình, nội dung và thời lượng giáo dục định hướng được quy định tại Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH nhằm đảm bảo cho NLĐ có đủ thời gian tiếp thu và rèn luyện kỹ năng thực tế. Tăng thời lượng thực hành một số nội dung quan trọng như: thực hành giao tiếp ngoại ngữ trong các tình huống thực tế; tình huống thực tế về xử lý xung đột trong lao động và đời sống; thực hành xử lý tình huống khẩn cấp và xử lý rủi ro; hướng dẫn viết đơn khiếu nại khi gặp vấn đề với chủ lao động hoặc công ty môi giới; mô phỏng tình huống bị lừa đảo hoặc ép làm việc ngoài HĐ để NLĐ nhận diện và phòng tránh; hướng dẫn cụ thể cách liên hệ với Đại sứ quán, Tổng lãnh sự quán Việt Nam khi gặp vấn đề. Ngoài ra, nên bổ sung một số nội dung giáo dục mới như: bồi dưỡng tâm lý trước xuất cảnh; cách đối mặt với căng thẳng, nhớ nhà, sốc văn hóa khi làm việc xa gia đình; kỹ năng quản lý cảm xúc và duy trì động lực làm việc; cách tìm kiếm dịch vụ y tế, bệnh viện khi bị ốm hoặc tai nạn lao động. Đề xuất tổ chức thêm 01 khóa học định hướng cho NLĐ tại nước tiếp nhận lao động, khối lượng khoảng 30% so với khóa học định hướng tại Việt Nam trước khi bắt đầu công việc khoảng từ 01 đến 02 tuần để giúp NLĐ thực hành tình huống thực tế, giúp họ hiểu sâu về văn hóa, pháp luật và kỹ năng làm việc, tạo thuận lợi trong việc thích nghi và hòa nhập khi làm việc ở nước ngoài [11].

2.2.2. Tại Điều 71 Luật 69/2020/QH14 cần quy định rõ ràng hơn về trách nhiệm của các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và các tổ chức môi giới lao động; quy định cụ thể cơ chế hỗ trợ khi NLĐ gặp

vấn đề. Tại Điều 67 Luật 69/2020/QH14 cần bổ sung chi tiết hơn các trường hợp NLĐ gặp phải như: bị phân biệt đối xử, bị chậm lương hoặc không trả lương.

2.2.3. Bổ sung vào HĐ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH (Mẫu phụ lục số 03) thêm điều khoản về quyền của NLĐ: "Đơn phương chấm dứt HĐ khi bị NSDLĐ ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài" để NLĐ nắm rõ quyền lợi này, tránh tình trạng bị bóc lột, xâm phạm quyền lợi [11].

2.2.4. Cần ban hành văn bản hướng dẫn cụ thể đối với trường hợp NLĐ thực hiện khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ đối với "chủ sử dụng lao động nước ngoài" vì hiện nay phạm vi điều chỉnh của Nghị định 24/2018/NĐ-CP của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ chỉ quy định đối tượng "tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài". NLĐ cần có cơ sở pháp lý để thực hiện quy trình khiếu nại tố cáo đối với "chủ sử dụng lao động nước ngoài" hoặc họ cần nắm rõ quy trình tiếp nhận hồ sơ và thẩm quyền giải quyết khiếu nại tố cáo đối với đối tượng này [4].

Các quy định được đề xuất bổ sung nêu trên sẽ tạo nên một hành lang pháp lý đầy đủ hơn và hỗ trợ NLĐ Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài, giúp họ yên tâm hơn trong quá trình làm việc và bảo đảm quyền lợi một cách hiệu quả.

3. Kết luận

Hoàn thiện pháp luật về quyền của NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐ là nhiệm vụ cấp thiết nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp và nâng cao vị thế lao động Việt Nam trên trường quốc tế. Bên cạnh những tiến bộ đạt được, thực tiễn vẫn còn nhiều thách thức đòi hỏi phải tăng cường các quy định cụ thể, cải thiện cơ chế thực thi và mở rộng mạng lưới hỗ trợ pháp lý tại nước ngoài. Kết hợp giữa hoàn thiện pháp luật, nâng cao nhận thức và sự phối hợp đa ngành sẽ tạo tiền đề vững chắc để NLĐ Việt Nam hội nhập an toàn, hiệu quả vào thị trường lao động toàn cầu.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.*

[2] Quốc hội (2020), *Luật Cư trú số 68/2020/QH14.*

[3] Quốc hội (2020), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động số 69/2020/QH14.*

[4] Chính phủ (2018), *Nghị định số 24/2018/NĐ-CP quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.*

[5] Chính phủ (2020), *Nghị định số 38/2020/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

[6] Chính phủ (2021), *Nghị định số 112/2021/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

[7] Chính phủ (2021), *Nghị định 144/2021/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh, trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; phòng cháy, chữa cháy; cứu nạn, cứu hộ; phòng, chống bạo lực gia đình.*

[8] Chính phủ (2022), *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

[9] Thủ tướng Chính phủ (2021), *Quyết định số 40/2021/QĐ-TTg quy định về Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước.*

[10] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2021), *Thông tư số 20/2021/TT-BLĐTBXH quy định về Hệ thống cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

[11] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2021), *Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*